Journal du Salon

Salon RH France®

Salon professionnel

Ressources Humaines | Formation continue | E-learning

24 & 25 octobre 2012

Cité | Centre de Congrès | Lyon

CONFÉRENCIERS CLÉ

(Pour en savoir plus : page 3)

Philippe Pezet
DRH - Eurocopter

Mercredi 24 octobre
10h10 - 10h55
Forum pratique 1

Réorganisation du temps de travail au service de la productivité - L'Accord « SAFE » d'Eurocopter - retour d'expérience

Accord d'adaptation de l'organisation du temps de travail pour le personnel non cadre, « SAFE » (Sécurité, adaptabilité, flexibilité, employabilité) a été signé le 26 mai 2009 par les partenaires sociaux d'Eurocopter. Philippe Pezet, Directeur des Ressources Humaines d'Eurocopter, vous expose son retour d'expérience sur les résultats de ce projet, mais aussi sur ses difficultés et méthodes de mise en place.

Catherine Le Balle
DRH - Univar
conférence sponsorisée par notre partenaire le Cercle de la Prospective RH

Mercredi 24 octobre
12h55 - 13h40
Forum pratique 1

De la gestion des talents individuels à une culture d'entreprise du talent

- L'entreprise du talent : mythe ou réalité ?
- L'intelligence collective et collaborative va-t-elle supplanter le talent individuel ?
- La gestion du talent, nouveau moteur de performance?

La notion de Gestion des talents vise à démocratiser le Talent en l'élargissant à tous les salariés. Univar vous apporte son expertise sur ce concept aussi appelé «démarche compétences» ou « prospective et emplois ».

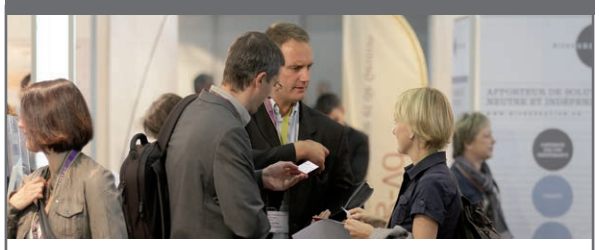
Irène Gazel
DRH - Grand Lyon

Jeudi 25 octobre
12h15 - 13h00
Forum pratique 2

Bien-être des employés et santé organisationnelle : moteur du succès de votre entreprise

Grand Lyon vous invite à venir écouter son retour d'expérience sur ce sujet. Au programme, la présentation d'exemples concrets de mesures mises en place afin d'assurer le bien-être des 4 700 employés de Grand Lyon. Comment inscrire ces projets dans une démarche intelligente et durable, afin qu'ils soient bénéfiques à la santé des employés dans un premier temps, et plus globalement à la santé économique de l'entreprise.

SOMMAIRE



Les articles 2

Les conférenciers clé 3

Services & Conseil 4

Logiciels & Progiciels 5

Formation 6

Liste des exposants 7

Programme des conférences 8

BON

Salon RH France

POUR UNE ENTRÉE À TARIF PRÉFÉRENTIEL, 1 JOUR

Ce bon pour une entrée à tarif préférentiel vous donne accès, suite à votre enregistrement en ligne, au salon ainsi qu'aux Forums pratiques au prix spécial de 15,00 €. Valable une journée.

VOTRE CODE

LY12VKE

ENREGISTREMENT EN LIGNE
www.salon-rh.fr/billets

Mode d'emploi:

1. Sur la page Internet, saisissez votre code et les informations requises.
2. Une fois enregistré, vous recevrez par e-mail une confirmation personnalisée dotée d'un code barre. N'oubliez pas de l'apporter lors de votre visite!
3. Ce code barre vous permettra sur place d'imprimer votre badge personnalisé.

Suite à votre enregistrement en ligne, votre code est personnalisé et non réutilisable. Veillez à ne pas perdre votre confirmation et à ne pas la transmettre à un tiers. Vous pouvez également vous enregistrer sur place, mais vous évitez une attente prolongée en utilisant l'enregistrement en ligne.

THÉMATIQUES DU SALON

- **Prestations de service en RH**
- **SIRH et solutions informatiques**
- **Gestion des temps et des activités (GTA)**
- **Gestion des salaires**
- **Formation continue / e-learning**
- **Développement des performances**
- **Santé et bien-être au travail**
- **Prévoyance**
- **Conseil et coaching**
- **Externalisation**

www.salon-rh.fr | #LY12

Partenaires média principaux: Entreprise & Carrières, Liaisons sociales magazine

Partenaire web principal: my RHline

En collaboration avec: garf

Partenaires média: DAF magazine, DECIDEURS Stratégie Finance Droit, FocusRH.com

4 260245 352128

Salon RH France

Obligation de sécurité de résultat et santé mentale au travail: où en est-on ?

Aurélia Dejean de la Batie
Docteur en droit
Directrice des collections Lamy-Liaisons santé sécurité au travail

La santé mentale au travail est devenue un thème central du droit social. Aujourd'hui, sous l'influence des pouvoirs publics et de la jurisprudence, l'employeur ne doit pas simplement respecter des règles « d'hygiène et de sécurité » inscrites dans le Code du travail, il doit garantir « la santé physique et mentale» des travailleurs soumis à son autorité. Aurélia Dejean de la Bâtie nous livre son analyse de spécialiste.

Qu'est-ce que l'obligation de sécurité de résultat en matière de santé au travail ?
L'obligation générale de sécurité de l'employeur trouve son fondement dans le droit communautaire. La directive n° 89/391/CEE du 12 juin 1989 (JOCE 29 juin, n° L. 183) pose ainsi une obligation générale de sécurité, qui est désormais inscrite à l'article L. 4121-1 du Code du travail : l'employeur doit ainsi prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité physique et mentale des travailleurs.
La philosophie du dispositif est tout à fait nouvelle en comparaison des textes précédents. En effet, il ne s'agit plus de parer à un risque spécifique (risque électrique, travail en hauteur…) ou d'être en conformité avec des obligations techniques très précises (respect de valeurs limites d'exposition, des normes techniques…), il faut raisonner en terme de résultat, indépendamment de la nature du risque et de l'existence ou non d'un texte particulier.

Quelles sont les conséquences pratiques de cette obligation ?
La conférencière spécialiste en santé et sécurité au travail traitera notamment les questions suivantes :
- Jusqu'où va la responsabilité de l'employeur ? Peut-on la déléguer ?
- L'obligation de sécurité de résultat vise-t-elle aussi la santé mentale ?
- Quelle sont les conséquences juridiques que les juges tirent de cette obligation patronale ?
- Comment concrètement peut-on remplir cette obligation ?

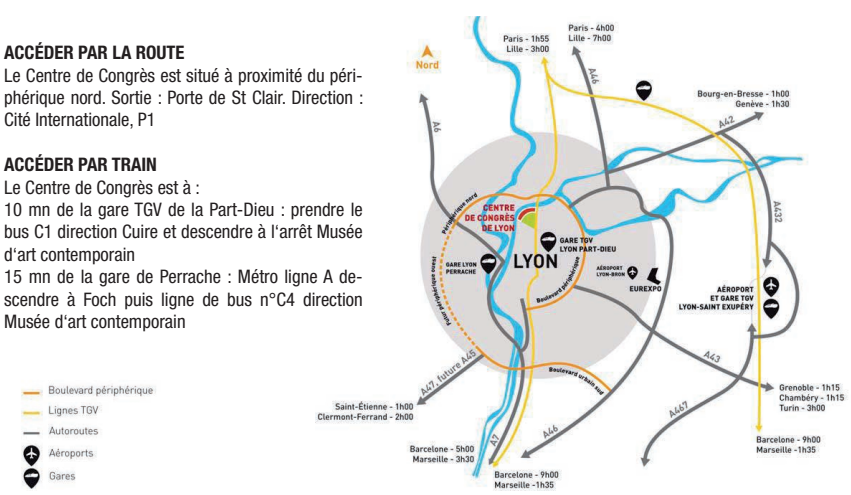
CONFÉRENCE : Jeudi 25 octobre, 14h45 - 15h30, Forum pratique 2

Accès au salon
Cité | Centre de Congrès | Lyon

Foto: Centre de Congrès de Lyon, UMR CNRS MAP - ENSAL, Nicolas Robin

ACCÉDER PAR LA ROUTE
Le Centre de Congrès est situé à proximité du périphérique nord. Sortie : Porte de St Clair. Direction : Cité Internationale, P1

ACCÉDER PAR TRAIN
Le Centre de Congrès est à :
10 mn de la gare TGV de la Part-Dieu : prendre le bus C1 direction Cuire et descendre à l'arrêt Musée d'art contemporain
15 mn de la gare de Perrache : Métro ligne A descendre à Foch puis ligne de bus n°C4 direction Musée d'art contemporain



Changement de SIRH : Les 5 points clés pour définir la solution cible

Christophe Patte
Dirigeant-fondateur
www.myRHline.com

Avant de vous lancer dans la recherche de solutions SIRH, il vous faut définir la cible SIRH visée. Un projet SIRH s'inscrit dans une réflexion RH globale, stratégique et vise à mettre en place les outils de gestion permettant de répondre aux enjeux RH d'aujourd'hui et de demain.

Cartographier les processus RH
Avant d'engager le changement, il est primordial de maîtriser son environnement, en l'occurrence les processus de gestion RH (acteurs, outils, actes de gestion, interactions) :
- Identifier précisément les forces et les faiblesses de vos processus de gestion RH.
- Mettre à plat vos modes de fonctionnement, pour permettre d'identifier et d'évaluer les outils à déployer pour atteindre vos objectifs.

Construire les processus RH de demain
C'est le moment pour faire de la prospective RH, anticiper sur les besoins futurs, votre entreprise, va-t-elle subir des transformations (recentrage de l'activité, acquisition de sociétés, développement de nouvelle filière métiers, …) ?
Modéliser les processus RH qui sauront répondre à vos besoins actuels et futurs et mesurer vos besoins en outils SIRH.

Evaluer l'impact de la transformation
Il est nécessaire de mesurer les impacts du projet et d'anticiper, de valider la faisabilité de celui-ci.
Voici, à titre d'exemple, trois types d'impact à prendre nécessairement en compte dans le cadre d'un projet SIRH :
- Impact au niveau de l'organisation
- Résistance au changement
- Impact au niveau informatique

Elaborer un budget cohérent
Déterminer un budget n'est pas chose aisée, il vous faudra passer par un benchmark financier des solutions du marché SIRH.
Dès lors, vous pourrez étudier le retour sur investissement potentiel du projet.

Planifier le projet
Mesurez l'adéquation besoins / ressources, disposez-vous des compétences nécessaires en interne pour mener à bien ce projet ?
Vos équipes RH, seront-elles disponibles pour absorber la charge du projet de mise en œuvre (analyse des besoins avec l'éditeur, formations, test et recette applicative, passage en production, …).
Quels autres services (que la DRH) seront impactés par le projet ? (DAF, DSI, opérations, …)
Construisez un planning réaliste et tenable, un projet décalé ou reporté bien souvent est un projet avorté.

CONFÉRENCE : mercredi 24 octobre, 12h15 - 12h45, Forum pratique 2

IMPRESSUM

Editeur:
spring Expositions SA
Firststrasse 15
CH-8835 Feusisberg/Suisse

Tél.: +33 4 81 91 99 31
Fax: +33 4 81 91 99 39
E-mail: info@salon-rh.fr
www.salon-rh.fr

Rédaction: Judit Gulyás
Graphisme: Ines Richter
Tirage: 105 000
Photos de l'exposition: spring Expositions SA

Une réimpression, même par extrait, n'est pas permise.
Tous les articles ne reflètent pas l'opinion de la rédaction.

heures d'ouverture
9h00 – 17h30

Réorganisation du temps de travail au service de la productivité
L'Accord « SAFE » d'Eurocopter - retour d'expérience

Mercredi 24 octobre
10h10 - 10h55
Forum pratique 1

Philippe Pezet
DRH - Eurocopter

Postes occupés :
Depuis 2009 : Directeur des Ressources Humaines (Global Business & Services - International HR) chez Eurocopter
2005-2009 : Directeur des Relations Sociales chez Airbus
2003-2005 : Directeur des Ressources Humaines France chez EADS SPACE TRANSPORTATION

Les partenaires sociaux d'Eurocopter ont signé, le 26 mai 2009, un accord d'adaptation de l'organisation du temps de travail pour le personnel non cadre, baptisé « SAFE » (Sécurité, adaptabilité, flexibilité, employabilité). Cet accord, ayant pour but d'améliorer l'efficacité opérationnelle d'Eurocopter et « favoriser la préservation de l'emploi et la pérennité des sites », consistait concrètement à simplifier les horaires de travail en équipes, prévoir une baisse de la durée quotidienne du travail, la réduction du nombre de jours de RTT, la création et l'abondement d'un nouveau compte épargne temps collectif.
Les signataires de l'accord se sont engagés volontairement dans la révision et la modernisation de l'organisation du temps de travail et ont ainsi confirmé leur attachement au dialogue social et à la négociation.
Philippe Pezet, Directeur des Ressources Humaines d'Eurocopter, qui a activement participé à la conception et mise en œuvre du projet, vient vous en présenter les résultats, ainsi que les méthodes d'application et les difficultés rencontrées, selon les axes suivants :

- Nouveau système de production
- Adaptation aux charges de travail
- Compte épargne temps collectif
- Télétravail et évolution de l'emploi

De la gestion des talents individuels à une culture d'entreprise du talent

Mercredi 24 octobre
12h55 - 13h40
Forum pratique 1

Catherine Le Balle
DRH - Univar

conférence sponsorisée par notre partenaire le Cercle de la Prospective RH

Postes occupés :
Depuis 2010 : DRH UNIVAR
2007-2010 : DRH PRIMAGAZ
2004-2007 : DRH France puis DRH Europe Personal Care BU, Rohm and Haas
2001-2004 : RH BU Western Europe, NCR Corporation TERADATA

La notion de Gestion des Talents – qui est d'origine anglo-saxonne – vise à démocratiser le Talent en l'élargissant à tous les salariés, alors que l'entreprise procède en réalité à segmenter quelques-unes de ses populations (les contributeurs clés, les experts, les hauts potentiels…) et en fait une « question individuelle ». De l'autre côté, il y a une vision un peu plus collective de la Gestion des Talents autour du concept très français, également appelé « démarche compétences » ou « prospective et emplois ».
Il devient de plus en plus important de parler de « l'entreprise du Talent » plutôt que d'évoquer l'évolution de la gestion du personnel, des Ressources Humaines, des compétences ou de Talents individuels et isolés. L'individualité du Talent trouve ses limites, et il devient nécessaire de définir à l'intérieur d'une entreprise des projets communs à l'ensemble des collaborateurs, chacun pouvant intervenir avec toute sa compétence et son talent. L'entreprise du talent peut exprimer toute sa performance à travers l'acceptation de la compétence de l'autre, au service d'une intelligence collective qui ne trouve plus son fondement dans la hiérarchie verticale mais dans le partage transverse.

- L'entreprise du talent : mythe ou réalité ?
- L'intelligence collective et collaborative va-t-elle supplanter le talent individuel ?
- La gestion du talent, nouveau moteur de performance?

Bien-être des employés et santé organisationnelle : moteur du succès de votre entreprise

Jeudi 25 octobre
12h15 - 13h00
Forum pratique 2

Irène Gazel
DRH - Grand Lyon

Postes occupés :
Depuis 2008 : Directrice des Ressources Humaines Grand Lyon
2006-2008 : Responsable Emploi Mobilité Grand Lyon
-2006 : Directrice des Ressources Humaines de la Ville de Bron

L'un des défis des DRH aujourd'hui est de répondre aux valeurs que l'on souhaite porter dans la politique RH, tout en s'inscrivant dans une vision globale et solidaire. Comment mettre en place des mesures concrètes et bénéfiques pour ses employés tout en prenant en compte la réalité sociale et organisationnelle d'une part, et l'intérêt de l'employeur et les obligations réglementaires de l'entreprise d'autre part ?

Notre expérience montre que diverses dimensions sont à appréhender au préalable :
- Le collectif et l'individuel
- Le curatif et le préventif
- Les domaines de la sécurité au travail, de la santé, du social, des risque psychosociaux, organisationnel… Mais aussi les aménagements de postes, le handicap, la requalification, les séniors, la protection fonctionnelle.

Grand Lyon vous invite à venir écouter son retour d'expérience sur ce sujet. Au programme, la présentation d'exemples concrets de mesures mises en place afin d'assurer le bien-être des 4 700 employés de Grand Lyon :

- Identifications des familles de tensions et indicateurs sur le stress au travail
- Étude sur l'impact des nouvelles technologies
- Mise en place de dispositif précis (violences externes)
- Mieux positionner le manager

Cooptation à la française

Manuel Perruchot
Associé,
Keycoopt

La cooptation est un mode de recrutement basé sur la recommandation des connaissances de son réseau. En France, de nombreuses entreprises comme les SSII ainsi que certains grands noms de l'industrie française disposent d'un système interne de cooptation.

Pourtant, la cooptation pose un problème d'éthique pour les Français : la France est un pays très méritocratique. C'est par nos aptitudes et capacités que l'on peut accéder à la réussite. Dès lors, la vision de la recommandation pour obtenir un poste est très rapidement perçue de façon négative et assimilée à un passe-droit. Cependant, cooptation et copinage sont radicalement différents !

Le principe de la cooptation est de mettre en relation avec l'entreprise la personne que l'on considère comme la plus performante à un poste et ce, en favorisant les recherches au sein de son réseau. Il ne s'agit pas de recruter ou de faire recruter ses connaissances sous le nom du lien affectif. Il est important de souligner que, quelle que soit la personne qui recommande, si le profil du coopté ne correspond pas, il ne sera pas retenu.

Ensuite, parce que les Français ont un rapport particulier à l'argent, la cooptation pose un problème moral. Une cooptation réussie engendre une gratification reversée à la personne qui a recommandé le candidat retenu. En France, cette gratification est souvent mal perçue. Le but de la cooptation n'est pas de gagner de l'argent en utilisant son réseau. Le but est d'aider à la fois l'entreprise qui recrute mais aussi les personnes de son entourage qui recherchent un emploi et dont les qualifications correspondent au poste proposé.

Gardons à l'esprit qu'en France les moyens utilisés pour recruter un candidat sont : 88% Sites Emploi, 80% Candidatures spontanées, 61% Pôle Emploi, 61% Site RH entreprise, 51% cooptation, 47% cabinets de recrutement, 47% réseaux sociaux, 23% presse, 8% autres. Et encore que les recrutements de cadres confirmés se font essentiellement via d'autres canaux, notamment relationnels.

CONFÉRENCE : jeudi 25 octobre, 10h10 - 10h40, Forum pratique 1

Les managers au cœur de la prévention des risques psychosociaux

Jean-Philippe Tard
Psychologue et coach,
Symbolis

Toutes les enquêtes le montrent, le moral des salariés est fortement impacté par le comportement de leur manager.

Sans bien sûr parler du harcèlement moral, qui est à la fois un cas extrême et un grave dysfonctionnement, l'attitude mise en œuvre par le hiérarchique, quotidiennement et dans tous les actes de la relation managériale, peut constituer un facteur améliorant, ou au contraire aggravant, de la perception qu'a le salarié de sa situation de travail.

Les missions d'enquête, de soutien auprès de collaborateurs en souffrance, de médiation entre personnes ayant un lien hiérarchique, et de formation, ont permis d'identifier 5 compétences qui doivent être développées chez les managers :

Etre vigilant, diagnostiquer, repérer les situations à risque : Identifier les sources de risque potentiel, mesurer ce qui peut l'être, observer les évolutions, connaitre les fréquences, les variations périodiques du risque.
Agir pour prévenir : Informer les collaborateurs, inventer des parades, réorganiser le travail pour protéger l'équipe.
Savoir intervenir soi-même face à ces situations : Mouiller la chemise, prendre la main lorsqu'une situation devient plus difficile à gérer, et donc maitriser soi-même les outils de gestion du stress et d'intervention en situation de conflit.
Pouvoir exercer un soutien immédiat auprès des collaborateurs : Une fois le problème passé, accueillir rapidement le collaborateur pour l'aider à exprimer son émotion, débriefer la situation, le réconforter sans jugement, réfléchir avec lui aux modifications de procédures ou d'organisation nécessaires pour limiter l'impact.
Proposer au collaborateur une procédure de suivi ultérieur : Construire avec la RH un dispositif de suivi et d'accompagnement juridique, médical et psychologique des collaborateurs sur le long terme, informer les personnes de l'existence de ce dispositif, aider le collaborateur à défendre ses droits.

CONFÉRENCE : Mercredi 24 octobre 2012, 11h20 - 12h05, Forum pratique 2

Se recentrer sur son cœur de métier

Mickaël Quemerais
Directeur d'Escendo Conseil,
Portage Salarial

Si encore beaucoup d'entreprises sont frileuses à l'idée d'externaliser les tâches administratives, c'est une pratique qui se développe de plus en plus, et encore davantage dans la période de crise que nous connaissons.

Les Ressources Humaines d'une entreprise, de la TPE aux Groupes du CAC40, représentent le moteur du succès. La gestion de son personnel demande souvent une „ingénierie" administrative (les contrats, la paie, congés, maladie…) mobilisant une énergie qui pourrait être consacrée à l'humain, à l'optimisation stratégique des RH.

Externaliser ces compétences administratives et chronophages permet de donner une place stratégique au département RH, soulagé de certaines tâches qui l'encombrent. Des solutions existent pour assurer ce rôle en dehors de l'entreprise : nombre de sociétés proposent leurs services en matière de gestion de la paie, de rédaction des contrats de travail, etc. Une formule assez peu répandue consiste à externaliser totalement la gestion administrative, sociale et juridique du personnel : le Portage Salarial. Ce concept renvoie au principe de l'intérim mais en diffère sur un point essentiel : l'entreprise reste maîtresse de la gestion humaine de son personnel. Elle peut intégrer une compétence, dont elle aura elle-même définit son besoin, organiser son recrutement puis son intégration en ne gérant que le règlement d'une facture.

Passer à travers ces crises successives implique de se focaliser sur les tâches à plus forte valeur ajoutée. Externaliser les coulisses administratives d'un recrutement stratégique est une idée qui fait son chemin…

3 raisons d'externaliser la gestion de sa paie

Olivier Rouas
Directeur Commercial,
Cegedim SRH

Décider de déléguer tout ou partie d'une application, d'un processus ou d'une activité de la fonction RH est une décision importante pour une entreprise. Très souvent, l'externalisation va porter sur des fonctions complexes nécessitant un maintien permanent de la compétence légale et réglementaire ou sur des fonctions dites à faible valeur ajoutée, ce qui permet de dégager du temps et d'améliorer ainsi la productivité.

Zéro prise de risques
Face à un environnement économique et législatif particulièrement changeant et complexe, il est difficile pour l'entreprise d'avoir la certitude d'être en conformité avec la législation. En externalisant la gestion de la paie à des experts, le prestataire assure une veille légale permanente et prend en charge les paramétrages de la solution. Ainsi les risques d'erreur ou de retard pouvant entraîner de lourdes pénalités disparaissent.

Un recentrage stratégique de la fonction RH
Face aux nouveaux défis des Directions des Ressources Humaines, confier la gestion de certains processus RH apparaît désormais comme une alternative d'organisation et d'outil de management. Cela libère la fonction RH de tâches sans réelle valeur ajoutée et lui permet de se recentrer sur son cœur de métier.

Une maîtrise des coûts et des délais
Le choix de l'externalisation permet de maîtriser les coûts et ainsi d'éviter les dépenses indirects (outils informatiques, les abonnements, l'absentéisme ...), tout en s'assurant du respect des délais et de la sécurité des traitements.

DRH : engagez-vous sur les voies de la confiance !

Grégory Luneau
Directeur d'offres - Direction marketing et stratégie, ADP

Thomas Chardin
Expert de la fonction RH

La confiance a disparu !
La méfiance et le désengagement des collaborateurs ne sont pas nouveaux mais ils se généralisent. Les récentes études sur le sujet, telle l'enquête menée pour Les Echos, démontrent que la confiance des salariés dans leur entreprise et dans l'encadrement est en berne : **plus des deux tiers des salariés s'estiment insuffisamment informés des enjeux de leur entreprise et la majorité considère que leurs intérêts divergent de ceux de leur organisation.**
Or, dans une économie de l'intelligence, la confiance est le moteur de la performance. Pas de croissance sans motivation, pas de motivation sans confiance.
Des causes conjoncturelles et structurelles
Plusieurs facteurs se conjuguent pour expliquer cette perte de confiance.
Le contexte économique est bien entendu source de tensions sociales. Face à la dégradation de la conjoncture et une concurrence exacerbée, un nombre croissant d'entreprises rationalisent, délocalisent, licencient. Autant d'évènements qui incitent le corps social à mesurer son engagement à l'aune de sa survie dans l'entreprise.
L'accélération de la vitesse des changements est une cause plus structurelle. Dans l'entreprise comme dans la société, le monde avance trop vite. Nouvelles technologies, nouveaux usages, nouveaux modes de management, à peine adoptés, déjà obsolètes ! Il n'y a plus le temps. Plus de temps pour prendre du recul et pour emmagasiner du sens, condition indispensable à la confiance. Le lien social se distend. La confiance se fracture. Le contrat social se fissure.
Cercle vicieux de la défiance
Le déficit de confiance des collaborateurs à l'égard de leurs dirigeants engendre son cortège de maux : insécurité psychologique, aversion pour le changement, pression ressentie plus forte, absentéisme, turn-over diffus. Bref, un véritable « absentéisme physique et moral » aux répercussions économiques considérables.
A la reconquête du lien social : DRH, en avant !
Les DRH ont un rôle majeur à jouer dans ce renouvellement du contrat social en entreprise. Ils sont les plus légitimes pour créer et garantir les conditions de la confiance vis-à-vis de l'ensemble des acteurs de l'entreprise.
Oui mais comment ?
Les DRH doivent accompagner résolument les nécessaires évolutions de l'entreprise et réconcilier les attentes de l'ensemble de leurs « clients » internes : comité de direction, managers opérationnels, partenaires sociaux, collaborateurs et aussi…équipe RH ! Gérer les talents, transformer l'organisation et informer sur ses orientations sont les trois domaines dans lesquels on attend que les promesses soient respectées. Pour ce faire, les outils de communication RH ne manquent pas.

Pour les utiliser à bon escient, il faut appliquer les quatre principes d'actions suivants :

1. **L'exemplarité :** Cultiver la confiance par la preuve, en se l'appliquant d'abord à soi-même.
2. **La fiabilité :** Inciter les dirigeants et les managers à être prévisibles en appliquant l'adage « Dire ce qu'on fait et faire ce qu'on dit ».
3. **Le dialogue :** Echanger concrètement pour traduire en réalité les orientations l'entreprise
4. **L'écoute :** Prendre le pouls régulièrement, sincèrement, et pas une fois par an pour la forme.

La crise est profonde et la navigation incertaine mais elles offrent aux DRH l'opportunité de relever un défi dont l'ambition n'est rien moins que de redessiner le visage des organisations. Des organisations qui, visant l'amélioration de leur performance, chercheront avant toute chose à créer les conditions de la confiance.
Alors Mesdames et Messieurs les DRH, à la reconquête de vos collaborateurs !

CONFÉRENCE : jeudi 25 octobre, 11h20 - 12h05, Forum pratique 1

[1] Enquête exclusive pour Les Echos réalisée par Meteojob et Alixio

Dématérialisation, mobilité, travail en réseau, outils de pilotage, solutions en ligne ...

Pascale Boyaval
Directeur Marketing, Activité Ressources Humaines, Cegid

Les systèmes d'informations vivent une révolution silencieuse et préparent en douceur les mutations des organisations RH …
La fonction RH est plus que jamais aux avant-postes en ces temps économiques complexes. Elle doit assurer avec rigueur et, néanmoins, souplesse, la gestion quotidienne des ressources humaines, tout en pilotant les politiques RH qui permettront à l'entreprise de maintenir et développer sa compétitivité. Parmi les grandes missions des DRH, la gestion administrative occupe encore aujourd'hui une partie importante des ressources du service et à ce titre, automatiser les processus et réduire les coûts de fonctionnement sont deux enjeux majeurs qui reviennent en tête des préoccupations.
Mais ces mêmes attentes d'optimisation sont également aujourd'hui, plébiscitées dans le domaine de la gestion des talents, qui sous l'effet de la multiplication des processus mis en place se doit d'informatiser des domaines qui, jusqu'à présent, étaient le plus souvent pris en charge sur des tableurs.
A la différence de ces dernières années, les solutions informatiques efficaces sont au rendez-vous et la maturité des professionnels RH, des collaborateurs et managers, est également au rendez-vous pour les adopter, pour autant qu'elles soient simples, ergonomiques et efficaces.
Et c'est à ce niveau que s'opère aujourd'hui la révolution des systèmes d'informations RH. Ils partagent l'information avec les managers et les salariés, ils permettent à ces derniers d'« entrer en conversation » avec les services RH, dans un contexte administratif maîtrisé et pertinent. Ils fournissent des indicateurs clairs sous formes de tableaux de bord dynamiques aux décideurs, leur offrant ainsi de nouveaux moyens pour piloter leurs équipes. Ils dématérialisent la quasi-totalité des processus et documents RH, dans un environnement qui devient accessible à tous, tout en étant parfaitement sécurisé. Enfin, ils sont accessibles simplement en situation de mobilité, sur les smartphones et tablettes, sans que la DRH ait à prendre en charge la gestion de la sécurité.
Accessibles en ligne, de partout, à tout moment, ces services RH sont immédiatement disponibles à la demande, libérant les organisations des contraintes de temps, d'horaires et de lieux…
Dans ces conditions, l'Innovation apparait comme inéluctable pour la fonction ressources humaines, en lui permettant de favoriser les décloisonnements en termes d'organisation, accompagner les transformations managériales et œuvrer à l'enrichissement du capital humain.

CONFÉRENCE : jeudi 25 octobre, 10h10 - 10h40, Forum pratique 2

Les RH innovent : simplification, harmonisation, partage, fidélisation, nouvelles formes de management

Marie Garaix
Responsable Marketing, Meta4

La fonction RH est une fonction sur laquelle sont portées beaucoup d'attentes.
- Attentes en termes de reconnaissance et d'accompagnement de la part des collaborateurs
- Attentes en termes de réactivité et visibilité de la part des directions

Travailler autrement, automatiser les processus, offrir de nouveaux services RH innovants, ne se décrète pas mais se construit. Accompagner l'entreprise dans son développement RH nécessite d'alléger ses tâches administratives au sens large du terme. En bénéficiant de processus RH décentralisés et d'experts responsables de la mise en conformité du SIRH aux évolutions technologiques, législatives et organisationnelles de l'entreprise, les plateformes modernes d'externalisation sont la clé de l'allégement administratif. Un système d'information évolutif et adapté à son organisation constitue un véritable avantage compétitif.
Pour capitaliser sur les savoir-faire de l'entreprise, l'activité RH s'oriente vers des pratiques de gestion collaborative, donnant-donnant. La mise en relation et l'information des acteurs de l'entreprise afin de mieux recruter, fidéliser et mobiliser les collaborateurs de l'entreprise, sont autant de pas vers de nouvelles formes de management.
A noter que l'internationalisation des sociétés, conduit à un besoin croissant de visibilité et d'harmonisation RH au niveau global.

CONFÉRENCE : mercredi 24 octobre, 14h45 - 15h30, Forum pratique 1

Salon RH France

Quel est l'avenir de l'e-learning ?

L'e-learning souffre d'une crise d'identité. Tant salué à la fin des années 90 pour sa capacité de réduire les budgets de formation, il a vite montré ses limites : le manque de motivation des apprenants. Quel est donc l'avenir de l'e-learning ? Comment les entreprises peuvent-elles profiter de ses avantages de coût et de flexibilité tout en proposant des formations plus efficaces ?
Pour essayer de répondre à ces problématiques, plusieurs sociétés de formation se sont lancées dans les méthodes Blended Learning. En intégrant des séances de tutorat dans les formations en ligne, on espérait remonter la motivation des salariés. Encore une fois raté ! Les cours en ligne et les séances avec un professeur, normalement assurés par des sociétés différentes, n'étaient pas liées et les apprenants se délaissaient rapidement car les progrès n'étaient pas au RDV.
Le Blended Learning de notre ère devrait prendre le sens le plus pur du mot « Blend » (mixer, en anglais). Notre monde ne fait plus de distinction entre le virtuel et l'humain. Même les interactions entre les personnes sont de plus en plus interfacées par des moyens technologiques. Les formations de nouvelle génération doivent donc refléter cette réalité. La technologie doit être un moyen d'accélérer la mémorisation, d'offrir un apprentissage en 360° par différents moyens et, finalement, de rapprocher le professeur et l'élève.

Jean-Michel Dubedout
Président de Telelangue

« Les sociétés de formation doivent se réinventer. Aujourd'hui celles qui se focalisent sur une seule méthode de formation oublient que, de nos jours, l'apprentissage ne passe plus par des canaux de voie unique » déclare Jean-Michel Dubedout, Président de Telelangue. « Notre notion de temps et d'espace a changé. Aujourd'hui, nous voulons des réponses immédiates. Aujourd'hui, nous avons besoin de mobilité. Et une société de formation doit comprendre ses besoins en proposant à ses clients des fonctionnalités qui permettent d'interagir simultanément sur tous ces leviers ».

CONFÉRENCE : jeudi 25 octobre, 15h40 - 16h10, Forum pratique 2

Point de vue d'acteurs de la formation en entreprise

Francis Morier
membre du Bureau du GARF –
Responsable des Etudes du GARF

Les responsables de la formation dans les entreprises en France ont pour mission le développement des compétences des salariés, dans une perspective de responsabilité sociétale. Si, pour la plupart, leur fonction est consacrée principalement à la formation, elle implique de plus en plus des activités connexes : GPEC, développement RH, relations écoles et stages, alternance, etc. Le plan de formation demeure la base de leur activité et il est établi de manière concertée, en lien avec les orientations de l'entreprise. Le recours à des intervenants extérieurs reste dominant, les autres formations sont réparties entre formateurs permanents et formateurs occasionnels. Depuis la dernière réforme, le responsable formation doit faire face à une augmentation de la charge administrative : complexité de la réglementation, recherche de financements, relations avec les Opca.

Une fonction ambivalente faisant apparaître un visage contrasté :
- il est partie prenante de la stratégie de l'entreprise en matière de RH, avec les enjeux GPEC, les liens entre compétences et emploi, les parcours professionnels ;
- il doit accorder une place essentielle à l'intendance de sa fonction : « l'ingénierie financière et administrative » a pris le pas sur « l'ingénierie pédagogique ». Il doit davantage se préoccuper de la productivité du processus que de son contenu.

Quelques traits caractérisent l'évolution de la fonction.
- La GPEC et les approches « métiers »
- L'individualisation et l'employabilité : vers une sécurisation des parcours
- La qualité de vie au travail

Malgré les contraintes gestionnaires, le responsable formation est amené à évoluer et sa fonction prend une dimension de management des ressources humaines. D'où, des sources de nouvelles tensions dans la mesure où son positionnement et ses moyens ne sont pas toujours en cohérence avec de telles ambitions.
En conclusion, nous avons retenu cinq axes susceptibles de changer profondément le paysage de la formation et les modalités d'engagement des acteurs : l'externalisation, le développement des NTIC, des apprentissages de plus en plus ouverts et non formels, la maîtrise des risques, la dimension internationale.

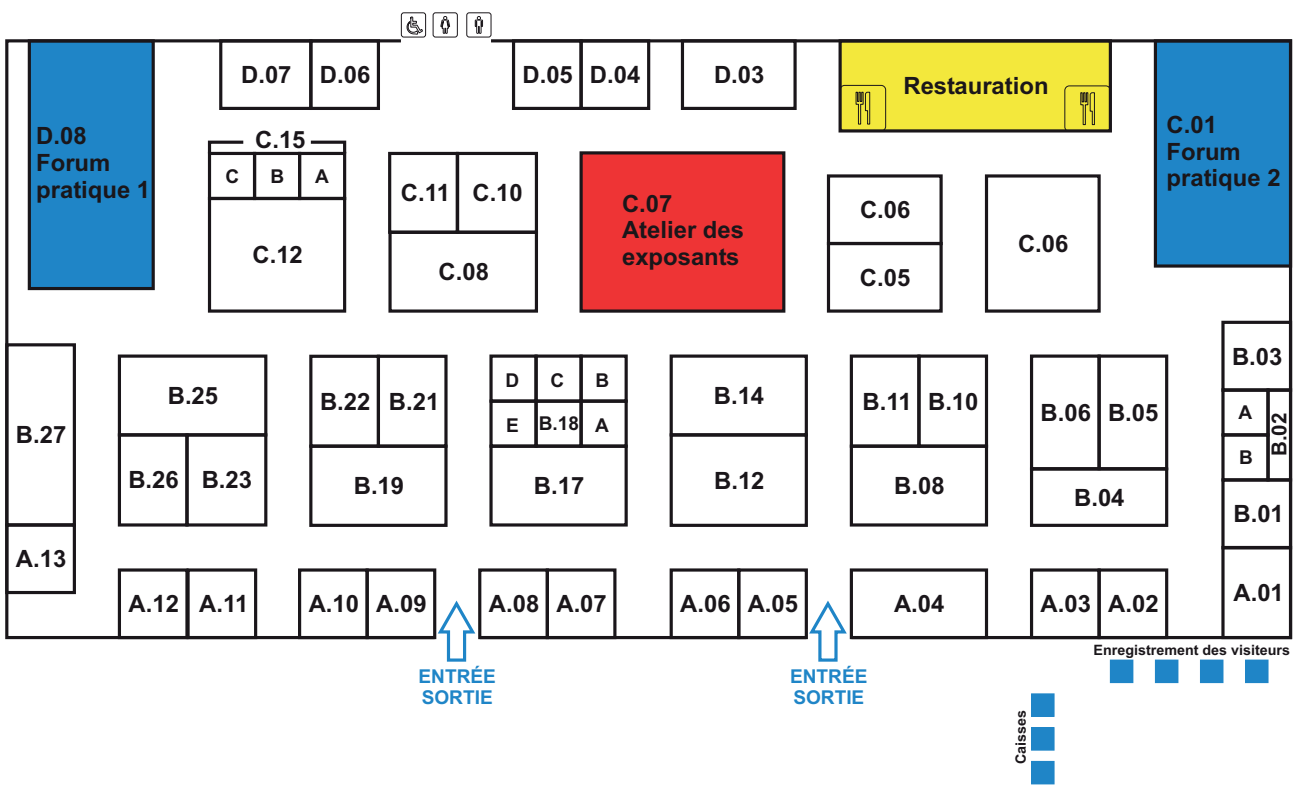
L'ATELIER DES EXPOSANTS vous invite à des démonstrations et interventions sur le vif

Les exposants de cet espace destiné au coaching présentent des extraits de séminaires et ateliers afin que les spectateurs ne soient pas que des visiteurs passifs, mais qu'ils aient la possibilité de « participer » et « d'apprendre par la pratique ». Les interventions de 30 minutes chacune incitent aussi bien les visiteurs à s'arrêter pour regarder, que les spectateurs intéressés à prendre part.
Déjà mis en place sur plusieurs de nos salons européens, ce concept remporte un grand succès. Sa proximité et son interaction rendent cette expérience très enrichissante tant pour les visiteurs que pour les exposants : beaucoup de contacts et de conversations s'en découlent.

Les thèmes abordés peuvent être:
- Rhétorique
- Gestion de conflits
- Techniques de communication
- Techniques de vente
- Formation d'équipes
- Discours improvisés
- Motivation
- Coaching

Vous êtes coach ou formateur dans un de ces domaines et souhaitez participer à cette nouvelle expérience ? Contactez-nous.

PLAN DE LA HALLE



LISTE DES EXPOSANTS

Actualisée le 18 juillet 2012 – Pour la liste complète, veuillez vous référer à la page: www.salon-rh.fr, à compter du 1er septembre.

Action on Line A.02

Action on Line a su s'imposer comme un acteur incontournable du marché du e-Learning, leader de la pédagogie financière pour non financiers et experts.
Nous intervenons de la conception (grâce à l'expertise métier et pédagogique des 2 fondateurs, commissaires aux comptes et experts-comptables) à la diffusion de modules avec mise à disposition de notre LMS.
Nos partenaires sont les : Ecoles, Centres de Formations, Entreprises, CCI, CMA et Particuliers.

ADP B.19

ADP (Automatic Data Processing), avec 570 000 clients, est l'un des leaders mondiaux de solution de services et d'externalisation aux entreprises en matière de Gestion des Ressources Humaines, Paie et Gestion des Temps. Depuis plus de 60 ans, ADP accompagne les entreprises de toutes tailles et de tous secteurs d'activité, quelle que soit leur implantation. En France, le Groupe compte 2 260 salariés répartis sur 10 sites pour servir 10 300 clients représentant 2,5 millions de salariés par mois.

Aliance 1% Logement B.04

Véritable « partenaire logement » de ses entreprises clientes, mettant à leur disposition un interlocuteur responsable, proche et expérimenté, ALIANCE 1% Logement agit en faveur de l'emploi en accompagnant les salariés dans leur parcours résidentiel. Elle soutient la politique sociale des entreprises, notamment en permettant un meilleur accès au logement en développant la mobilité, favorisant ainsi l'arrivée de nouveaux talents et la fidélisation des salariés.

ALPHASYS A.06

ALPHASYS, fondée en 1988 par une équipe de compétences et d'expériences diverses (Droit Social, Ressources Humaines, Informatique, Contrôle de Gestion), développe et assure l'intégration du progiciel NIVA. Notre métier est dédié au progiciel S.I.R.H. spécialisé en gestion du Personnel, Paie, gestion des Ressources Humaines, gestion des Temps et des Activités (mode SAAS).
ALPHASYS assure : la conception, l'intégration, ainsi que l'assistance, la formation, le conseil et la veille législative.

Althéa Rhône-Alpes A.08

Le groupe Althéa est un cabinet de conseil RH & SIRH regroupant plus de 100 consultants internes spécialisés. Nous accompagnons nos clients dés leur réflexion en amont sur l'organisation et la stratégie de leurs départements RH, sur la rationalisation des processus métiers et par la suite sur la mise en place et l'optimisation de leurs solutions SIRH. Ces sujets sont bien sur déclinés différemment si nous traitons des thèmes "Administratifs" (Paie, GA, GTA) ou des thèmes GRH (Formation, GPEC...)

Altissia France A.10

Altissia, spécialiste des formations linguistiques flexibles et novatrices, a été créée par un groupe d'experts en langues, actifs depuis 25 ans dans le milieu universitaire et dans la formation en entreprise.
Altissia a développé une plateforme multilingue d'apprentissage des langues en ligne. Cet outil efficace peut être associé ou non à d'autres formes de formation (par téléphone, visioconférence...) et permet de répondre aux besoins de chaque client en lui apportant une solution sur mesure.

Amallia B.04

Vitalité de l'économie et logement des salariés étant étroitement liés, le groupe AMALLIA développe au niveau national des prestations pour faciliter le logement des salariés. Il accompagne 8 000 entreprises sur le volet logement de leur politique sociale: proposer une offre locative accessible, accompagner la mobilité professionnelle, favoriser l'accession à la propriété, répondre à des situations d'urgence...AMALLIA se mobilise pour que parcours professionnel et résidentiel soient en harmonie.

Cegedim SRH B.17

Créateurs de performance RH
Depuis 1985, Cegedim SRH intervient sur le marché de l'externalisation RH en proposant des solutions et des services à forte valeur ajoutée, depuis la gestion de la paie jusqu'à la GRH.
Son offre de services SMARTRH s'appuie sur TEAMSRH, sa propre plateforme SIRH unique sur le marché. Innovante, complète et modulaire, elle répond aux besoins d'agilité, de fiabilité et de performance de la fonction RH.

Cegid C.08

Premier éditeur français de logiciels de gestion avec un chiffre d'affaires de 263,8 M€ en 2011, le groupe Cegid compte plus de 2 000 collaborateurs et près de 400 000 utilisateurs dans le monde. Editeur de solutions dédiées à la performance et au développement des entreprises, le groupe Cegid a fondé son savoir-faire sur des expertises « métier » et « fonctionnelles ». L'offre Yourcegid, aussi disponible en SaaS, est adaptée aux entreprises et établissements publics de toutes tailles.

C.O.F.A.S A.05

Interlocuteur privilégié des professionnels des RH depuis 1993, COFAS conçoit des solutions orientées « Entreprise 2.0 » afin de tirer le meilleur parti des nouvelles technologies pour gagner en efficacité, optimiser vos processus et faire évoluer vos outils.
Véritable atout dans la gestion du capital humain, Open-HRM est la réponse aux enjeux des DRH du 21ème siècle. Plateforme à forte valeur ajoutée pour tous les acteurs du parcours RH de l'entreprise.

Comité National des Entreprises d'Insertion Partenaire

Le Comité National des Entreprises d'Insertion représente, accompagne le développement et mutualise les expériences de 600 entreprises d'insertion qui emploient 38 000 salariés par an dans divers secteurs d'activité, pour un chiffre d'affaires global de plus de 500 M€. Il accompagne leur développement et mutualise leurs expériences afin de favoriser l'accès à l'emploi durable des personnes en difficulté.

DAF Magazine Stand des médias

Le magazine des dirigeants administratifs et financiers
DAF Magazine est conçu comme une véritable boîte à outils : le Dossier et le cahier Métier présentent chaque mois sous forme de fiches pratiques et d'expertises, une information précise, approfondie et immédiatement opérationnelle sur les principaux domaines d'intervention du DAF : comptabilité, gestion, fiscalité, droit, social, administratif, systèmes d'information…

Editions Hogrefe France B.18-B

Les Editions Hogrefe France sont spécialisées dans le développement et l'édition d'outils psychologiques et d'évaluation pour les psychologues et les professionnels des Ressources Humaines. Elles collaborent étroitement avec des spécialistes pour développer et garantir la mise sur le marché d'outils d'évaluation offrant des qualités métriques répondant aux critères de la Commission Internationale des Tests (ITC).

EML Executive Development B.12

EML Executive Development est l'activité formation continue d'EMLYON Business School, une Business School de référence européenne dédiée au management entrepreneurial et international avec aujourd'hui 20 000 diplômés présents dans 106 pays, un campus à Lyon, à Shanghai et 5 000 cadres dirigeants formés chaque année.

Entreprises et Habitat B.04

Entreprises-Habitat gère les fonds confiés par les entreprises au titre de la participation à l'effort de construction, et les accompagne dans leur politique sociale en facilitant l'accès des salariés au logement, à des aides et des conseils personnalisés. Acteur économique et social au service du développement des bassins d'emplois, le groupe Entreprises-Habitat déploie une politique patrimoniale adaptée en finançant la construction de logements locatifs et en favorisant l'accession sociale.

Escendo Conseil B.21

Escendo Conseil, spécialiste depuis 10 ans dans le domaine du portage salarial vous permet de répondre à vos besoins en ressources humaines simplement, rapidement.
La gestion administrative est allégée puisque l'intégration d'un collaborateur prend la forme d'une prestation de services.
Vous maîtrisez votre budget ainsi que votre masse salariale, tout en continuant à développer votre entreprise dans une évolution étudiée, optimisée et adaptée à votre environnement économique, juridique et social.

Escendo Formation B.21

Escendo Formation est un organisme de formation depuis 2006. Nous vous proposons des formations multidisciplinaires au plus près de vos attentes. En intra ou en inter-entreprises, nos actions sur mesure sont dispensées par des formateurs experts, ancrés depuis de nombreuses années dans la vie économique.
Développez les compétences de vos salariés afin d'optimiser la compétitivité de votre entreprise.

Focus RH B.18-C

FocusRH est le site d'information de référence consacré aux ressources humaines depuis 2003. Au programme : recrutement, communication RH, logiciels RH, relations écoles, etc. Retrouvez notre newsletter hebdomadaire gratuite.
Focus RH distribue également chaque année le Book Focus RH, outil de référence des professionnels RH pour trouver le bon prestataire adapté à ses projets (logiciels RH, cabinet de conseil, de recrutement, organismes de formation, écoles, agences de communication RH, etc.).

GARF B.18-A

Le GARF est un réseau de professionnels qui contribue à la politique de ressources humaines par le développement des compétences dans les organisations. L'Association rassemble 800 professionnels, des Responsables formation et développement des compétences, des Directeurs de ressources humaines d'entreprises et institutions, préoccupés par l'évolution des stratégies ressources humaines et formation. Les Membres du GARF sont Acteurs de la responsabilité sociale des entreprises.

Grenoble Ecole de Management A.12

Créée par la CCI de Grenoble en 1984, Grenoble Ecole de Management propose des formations continues (diplomantes, certifiantes, inter, intra, sur mesure) notamment pour les cadres en évolution, en renconversion, en transition personnelle. Elle regroupe au sein de ses 4 écoles plus de 40 programmes nationaux et internationaux, allant du Bac + 3 au doctorat. Grenoble Ecole de Management compte parmi les rares business schools mondiales à détenir la triple accréditation, AACSB, AMBA, EQUIS.

Horoquartz B.22

Gestion des temps, optimisation des plannings de travail, suivi de l'activité des collaborateurs, contrôle des accès et sécurité : Horoquartz propose des solutions efficaces pour les entreprises qui veulent améliorer leur performance RH et gagner en productivité, tout en augmentant la satisfaction des salariés. Retrouvez-nous sur notre stand B.22 et participez à notre conférence du 24 octobre à 15h40 : la société COFACE Services présentera son retour d'expérience aux côtés d'Horoquartz.

HR-Path A.09

HR Path est un groupe spécialisé dans les SIRH et propose des offres dédiées : PME, Grands Comptes et Secteur Public.
Il compte 300 consultants et réalise à ce jour un C.A de 30 millions d'euros.
Son cœur de métier est l'optimisation des processus de gestion des Ressources Humaines en s'appuyant sur un système d'information performant.
Partenaire des éditeurs leaders du marché, HR Path a trois métiers :
- L'implémentation de SIRH
- Le conseil métier RH
- L'externalisation de la paie et du SIRH.

HR4YOU Solutions GmbH & Co. KG B.18-D

HR4YOU équipe les sociétés et départements de gestion des ressources humaines d'outils et de services issus des dernières technologies. Notre objectif: optimiser la communication entre les consultants, les candidats et les entreprises. HR4YOU vous assiste au quotidien pour l'ensemble des traitements et processus liés à la gestion de la relation client, à la recherche de candidats, au classement, au traitement des CVs, à la communication, à la sélection, au recrutement.

IAE GRENOBLE A.13

L'Institut d'Administration des Entreprises (IAE) de Grenoble est l'école de management et de gestion de l'Université Grenoble 2. Depuis 1956, elle forme chaque année 1500 étudiants au grade de master en formation initiale, continue ou alternance.
Quelques chiffres :
- 4 masters, 20 spécialisations métier
- Plus de 500 professionnels associés à l'enseignement
- 457 alternants et cadres en formation continue
- 389 étudiants ou cadre en formation continue
- 89% des diplômés avec un emploi dans les 6 mois

KEYCOOPT A.07

Le recrutement par la cooptation. Keycoopt est une plateforme collaborative de recrutement basée sur le principe de la recommandation qui apporte une prestation innovante. Les recruteurs déposent leurs annonces sur la plateforme, les chargés de recrutement Keycoopt les font ensuite suivre de manière ciblée à un CLUB DE COOPTEURS anonymes, qui proposent leurs meilleurs candidats. Ces candidats sont qualifiés par Keycoopt qui en sélectionne au moins deux pour les présenter au recruteur.

LEADERS LEAGUE Stand des médias

DECIDEURS : Stratégie Finance Droit est le magazine mensuel de référence du top management (PDG, DG, DRH, DJ, Avocats,…). Tiré à 16000 exemplaires, DECIDEURS décrypte et suit, chaque mois, les évolutions et stratégies des acteurs du monde économique, financier et juridique, avec la contribution des meilleurs spécialistes.
Au-delà du magazine mensuel, le groupe Leaders League publie la Collection Guides-Annuaires avec 17 guides de référence spécialisés par secteur et thématique.

IOOMYZ C.15-B

loomyz.com est le site d'offres d'emploi de votre journal quotidien Le Progrès.
Site généraliste, ioomyz.com s'adresse à tous les candidats quels que soient le secteur d'activité recherché, la fonction, le niveau d'étude et la région. Quelques clics suffisent pour s'inscrire, déposer son CV, créer son Espace personnel.
Fortement implanté au niveau local, nos conseillers disposent d'une parfaite connaissance du tissu économique et du marché de l'emploi pour vous accompagner dans vos recrutements.

Liaisons Sociales B.27

Depuis plus de 60 ans, Liaisons Sociales est l'acteur incontournable de la presse juridique & sociale pour les directions RH et leurs conseils juridiques.
Liaisons Sociales est devenu le référent majeur en information, analyse et prospective avec Liaisons Sociales Quotidien et Entreprise & Carrières mais aussi grâce aux titres pointus Protection Sociale Informations et Liaisons Sociales Europe.
Liaisons Sociales, c'est aussi le on line via la plateforme WK-RH et l'hyper instantanéité du Fil-AFP.

Mbee.M B.12

Entreprise suisse innovante, Mbee.M est leader pour la conception et la mise en oeuvre de démarches d'évaluation de performance.

Meta4 B.23

Meta4, prestataire de services et éditeur international spécialisé en gestion de la Paie et des RH propose un véritable SIRH complet et modulaire, en mode SaaS, adapté aux grandes et moyennes entreprises.
L'offre d'externalisation de paie présente différents niveaux de services allant de l'externalisation partielle au BPO. Les solutions Meta4 sont particulièrement adaptées aux entreprises recherchant une offre intégrée de Paie et de gestion du Capital Humain.

My RH Line (Design RH) B.18-E

Le site leader des professionnels des ressources humaines.
- Actualité des Ressources humaines (Management RH, Recrutement, RH 2.0, SIRH, formation, elearning, droit social)
- Des dossiers spéciaux RH
- L'agenda des évènements RH à ne pas manquer
- Un catalogue de formation, des études RH, les offres d'emplois RH, …
- Une Newsletter RH diffusée chaque mardi auprès de 20 000 professionnels RH

Myrhline édite depuis 2011 un annuaire des logiciels RH : My SIRH Book.
Myrhline, l'innovation RH en marche !

Novapost C.08

NOVAPOST propose des services en ligne permettant aux entreprises et aux particuliers de simplifier la gestion de leurs documents RH.
NOVAPOST compte plus de 150 000 utilisateurs en France.
Gérez vos dossiers salariés et documents collectifs (états postpaie, états récapitulatifs, etc.) au format électronique avec PeopleDoc Entreprises.
Dématérialisez les documents RH remis à vos salariés : bulletins de paie, participation, BSI, intéressement, AEM, contrat de travail, ... avec PeopleDoc Salariés.

Segeco A.11

SYSTEME D'INFORMATION RH – RECRUTEMENT – GPEC FORMATION – EVALUATION – PROCESSUS RH – LEAN PAIE/ WORKFLOW RH
SEGECO, cabinet de conseil et d'expertise comptable basé à Lyon et Paris, vous propose une offre globale en Ressources Humaines
- Un accompagnement sur mesure pour vos projets SIRH : étude de cadrage, aide au choix, démarche d'AMOA, et/ou conduite du changement
- Un département gestion sociale et service paie pour répondre à vos enjeux d'externalisation de la paie et vos questions juridiques

Symbolis D.03

Union d'expertises différentes : spécialistes du stress et formateurs, consultants en Risques Psychosociaux. Véritable acteur depuis 10 ans dans la santé au travail (pôle formation, cellule écoute, diagnostic ou accompagnement) nous nous appuyons sur des méthodes intégratrices et systémique comme Wellsan pour des bilans santé au travail, individuels, managérial ou collectifs. Nos plus : des méthodes pédagogiques éprouvées et pragmatiques comme avec ALYZEN : jeu plateau collaboratif sur les RPS.

Telelangue SAS C.10

Telelangue est le leader français de la formation en langues auprès des entreprises. Créateur des cours par téléphone en 1981 et éditeur de solutions e-learning spécialisé depuis 1997, Telelangue conçoit et perfectionne en permanence de nouveaux modes d'apprentissage pour répondre aux besoins évolutifs de ses clients. L'alliance entre les différentes méthodes lui permet de proposer une offre globale en cours Blended Learning, cours par téléphone, classes virtuelles, e-learning et cours en face.

Tribune de Lyon Stand des médias

Tribune de Lyon est le 1er hebdomadaire généraliste de l'agglomération lyonnaise. Il fête sa 6è année d'existence et ne cesse de gagner des lecteurs, en proposant des dossiers ciblés sur l'économie locale, la politique mais aussi la culture, les sorties... Seul hebdo à publier des annonces légales il arrive à concilier vie active avec vie juridique. 10 guides par an sont proposés sur des sujets aussi variés que la création d'entreprise, la santé ou l'informatique. Chaque jeudi 1,50 € seulement.

Vista Partners D.03

Véritable partners : Notre équipe de consultants experts, coachs ou formateurs réactifs et engagés vous accompagne en conjuguant l'humain et l'organisationnel. Nous vous proposons une synergie de compétences pour un véritable leadership révélateur de vos potentiels humains ; nos interventions s'appuient sur une méthodologie structurée et pragmatiques adaptées à vos problématiques RH & Formation. Ce que nos clients apprécient particulièrement : notre écoute, expertise et relation de confiance.

PROGRAMME DES CONFÉRENCES

Actualisé le 18 juillet 2012 – Pour le programme complet, veuillez vous référer à la page: www.salon-rh.fr, à compter du 1er septembre.

MERCREDI 24 OCTOBRE

FORUM PRATIQUE 1

10h10 - 10h55

Foto: Pezet

Réorganisation du temps de travail au service de la productivité
L'Accord « SAFE » d'Eurocopter - retour d'expérience

Accord d'adaptation de l'organisation du temps de travail pour le personnel non cadre, « SAFE » a été signé le 26 mai 2009 par les partenaires sociaux d'Eurocopter. Philippe Pezet, Directeur des Ressources Humaines d'Eurocopter, vous expose son retour d'expérience.

Philippe Pezet - Directeur des Ressources Humaines
Eurocopter

12h15 - 12h45

Les enjeux du e-Learning -
Retour d'expérience dans l'apprentissage de la Finance

Pédagogie ludique et conviviale au service de l'apprentissage de la Finance / Comptabilité /Gestion : enjeux et impacts du e-Learning

Franck Nicolas – PDG
Action on line

12h55 - 13h40

Foto: Le Balle

De la gestion des talents individuels à une culture d'entreprise du talent

conférence sponsorisée par notre partenaire le Cercle de la Prospective RH

La notion de Gestion des talents vise à démocratiser le Talent en l'élargissant à tous les salariés. Catherine Le Balle, Directrice des Ressources Humaines d'Univar vous apporte son expertise sur ce concept aussi appelé «démarche compétences» ou «prospective et emplois».

Catherine Le Balle - Directrice des Ressources Humaines
Univar

14h45 - 15h30

Piloter sa refonte SIRH :
Regards avisés sur les bonnes pratiques et les clés de son succès

Les entreprises ont tendance à négliger certaines étapes clés de la refonte de leur SIRH. Les retours d'expérience de plusieurs clients, les recommandations du cabinet de conseil RH & SIRH, Althéa, et celles de Meta4 seront exposées pour vous apporter les éclairages et les conseils nécessaires à l'optimisation de votre démarche.

David Bellaiche – Président, ALTHEA GROUPE
Miloud Makrouf – Business Line Manager, META4 France
Yannick Viaud – Directeur de Projet SIRH, VM Matériaux
META4 FRANCE

15h40 - 16h10

eTemptation :
Une solution pour équilibrer Valeur Humaine et Valeur Ajoutée

Gestion des temps, optimisation des plannings de travail, suivi de l'activité des collaborateurs, contrôle des accès et sécurité : Horoquartz propose des solutions efficaces pour les entreprises qui veulent améliorer leur performance RH et gagner en productivité, tout en augmentant la satisfaction des salariés. Aux côtés d'Horoquartz, la société COFACE Services présentera son retour d'expérience.

Thierry Bobineau – Directeur Marketing, Représentant de la société COFACE
Horoquartz

16h20 - 17h05

L'insertion pour recruter et appuyer vos démarches de RSE

conférence organisée par notre partenaire le CNEI

Les entreprises d'insertion, TPE/PME conjuguant viabilité économique, projet social et développement durable offrent des solutions pour vos démarches de recrutement et de RSE. Retours d'expérience sur les passerelles entre entreprises d'insertion et entreprises classiques.

Etienne Wiroth – Gérant de l'entreprise d'insertion Tri-Vallées
Gilles Nantet – Gérant de l'entreprise Nantet Locabennes
Laurent Carrier – Gérant de l'entreprise d'insertion Api-montage
Sophie Giordano – DRH de l'entreprise La Précision
Alain Pélissier – Représentant du Medef Lyon Rhône

FORUM PRATIQUE 2

11h20 - 12h05

Manager la performance et le bien-être au travail : Utopie ou Défi ?

L'entreprise, en tant que système sous contrainte ne peut exister sans stress. Cette composante de la vie au travail devient une préoccupation croissante des managers qui doivent réactualiser leurs leviers d'actions auprès de leurs équipes.

Corine Lanepaban – Directrice et consultante/coach
Jean-philippe Tard – Psychologue et coach
Emmanuel Jeger – Consultant management et coach
Vista Partners / Symbolis

12h15 - 12h45

Conférence présentée par

my RH line

15h40 - 16h10

Fonction RH dans les secteurs automobile et métallurgie

EMC2 est la première coopérative agricole de Lorraine, avec 130 établissements et 650 salariés en France. Novapost vous présente le cas client de cette entreprise agricole qui dématérialise ses bulletins de paie.

Jean-Pierre Bideau – Directeur des Ressources Humaines, Groupe coopératif EMC2
Novapost

LÉGENDE

- Conférencier clé
- Conférence-débat
- Retour d'expérience, bonne pratique
- suivi d'une scéance de dédicace sur le stand de l'exposant
- suivi d'une scéance de questions/débat sur le stand de l'exposant
- suivi d'un apéritif sur le stand de l'exposant

JEUDI 25 OCTOBRE

FORUM PRATIQUE 1

10h10 - 10h40

Cooptation et réseaux sociaux : enjeux de XXIème siècle

Les règles, l'éthique, les avantages, les facteurs de succès en entreprise et les causes d'échec

Laury Roger – Chargée d'Affaires
Manuel Perruchot – Associé
Keycoopt

11h20 - 12h05

Rétablir la confiance, enjeu majeur des DRH

Dans le contexte actuel, les DRH jouent un rôle majeur pour rétablir la confiance avec leurs « clients » internes : comité exécutif, managers, collaborateurs et équipe RH. Venez découvrir comment les services d'ADP répondent concrètement à cet objectif.

Jean-Marie Mozziconacci – Directeur d'activité Pôle RH Grandes Entreprises
Grégory Luneau – Directeur d'offres – Direction marketing et stratégie
ADP

12h15 - 12h45

ROI après formation :
EML Executive Development et MBee.M présentent Outsight

Pas de développement des compétences réussi sans outils d'évaluation fiables. Découvrez „Outsight", outil de mesure au service de la performance pour le développement en Ressources Humaines.

François Belot – Directeur Commercial de l'activité formation continue d'EMLYON Business School
Olivier Saurais – Directeur Général, MBee.M
Agathe Forzy – Directrice du Développement & des Partenariat, EMLYON Business School
EML Executive Development et MBee.M

15h40 - 16h10

Le référentiel salarié : la clé du SIRH international

Nous apporterons un éclairage pragmatique sur ce thème en animant l'atelier avec des retours clients et certaines clés facilitant vos réflexions. Un cabinet spécialisé apportera sa vision juridique des référentiels en France et à l'international.

Philippe Pauwels – Directeur Associé, ALTHEA
Bruno Vialard – Directeur des Ressources Humaines, Groupe APRIL
Althéa Conseil

FORUM PRATIQUE 2

10h10 - 10h40

Gestion des Talents, des principes à la réalité

De nos jours, même si un grand nombre de sociétés ont le sentiment d'avoir déjà exploré beaucoup de pistes et développé de nombreuses initiatives, la formule gagnante de la gestion des talents reste à trouver !

Animée par Franck Berguig – Chef de produit
Cegid

11h20 - 12h05

Retour d'expérience projet Système d'Information RH :
4 600 paies en temps et en heure !

Genèse du projet – Périmètre : paie, GTA, Portail collaboratif, GPEC, Formation – Consultation – La mise en œuvre – Les écueils à éviter – bilan du projet

Régis Delaval – Directeur financier et gestion de La Boîte à Outils, Groupe Samse, négoce de matériaux et la distribution de matériels de bricolage
Christelle Lamotte – Chef de projet, SIRH Groupe Samse
Karim Quartier – Directeur de missions SIRH et Ressources Humaines, Segeco Consulting
Segeco Consulting

12:15 - 13:00

Foto: Gazel

Bien-être des employés et santé organisationnelle : moteur du succès de votre entreprise

Irène Gazel, Directrice des Ressources Humaines de Grand Lyon vous présente des exemples concrets de mise en place de projets visant le bien-être des employés. Comment les inscrire dans une démarche bénéfique à la santé des employés, mais aussi à la santé économique de l'entreprise ?

Irène Gazel - Directrice des Ressources Humaines
Grand Lyon

13h35 - 14h05

La Génération Y existe-t-elle vraiment ?

Faut-il adapter les dispositifs de GRH aux caractéristiques supposées de la génération Y ? Celles-ci paraissent minces en ce qui concerne les attitudes et valeurs au travail. A partir d'une recherche menée en 2012, nous pouvons alors affirmer : la génération Y n'existe pas ; je l'ai rencontrée !

Rodolphe Colle – Maître de conférences
I.A.E de Grenoble

14h45 - 15h30

Obligation de sécurité de résultat et santé mentale au travail: où en est-on ?

La santé mentale au travail est devenue un thème central du droit social. Aujourd'hui, sous l'influence des pouvoirs publics et de la jurisprudence, l'employeur ne doit pas simplement respecter des règles «d'hygiène et de sécurité » inscrites dans le Code du travail, il doit garantir « la santé physique et mentale» des travailleurs soumis à son autorité. Aurélia Dejean de la Bâtie, nous livre son analyse de spécialiste.

Aurélia Dejean de la Batie – Docteur en droit, Directrice des collections Lamy-Liaisons santé sécurité au travail
Wolters Kluwer

15h40 - 16h10

L'avenir de la formation linguistique :
le rôle de la technologie et l'importance de la motivation

Telelangue soulève la question de la motivation dans la formation linguistique en montrant comment l'alliance entre pédagogie et technologie a permis à ses clients d'accélérer le rythme d'apprentissage des salariés tout en optimisant les coûts de formation.

Sophie Garreau – Directrice du développement, Telelangue
Charles Galland –Directeur RH, Groupe King Jouet (entreprise française spécialiste en jeux et jouets)
Telelangue